

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR (*TURNOVER INTENTION*)
DI PT GARAM PERSERO SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

Novia Trisiyanie
0512010022/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR (*TURNOVER INTENTION*)
DI PT GARAM PERSERO SURABAYA**

S K R I P S I

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Untuk Menyusun Skripsi S-1 Program Studi Manajemen**



Oleh :

**Novia Trisiyanie
0512010022/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR (*TURNOVER INTENTION*) DI PT GARAM PERSERO SURABAYA”.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin N, MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM., Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Hj. Kustini, MSi., yang telah mengarahkan dan meluangkan waktu guna membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

5. Seluruh staf Dosen Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya.
6. Bapak Pimpinan dan seluruh staff PT. Garam Persero Surabaya, yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan.
7. Bapak Trio Soebiantoro (Alm), Ibu Sri Mulyani dan keluargaku serta semua teman-teman khususnya Yuan yang selalu memberikan semangat, doa dan restunya kepada penulis.
8. Semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati demi sempurnanya skripsi ini.

Surabaya, November 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	11
2.2.1. Kompensasi	11
2.2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.1.2. Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	12
2.2.1.3. Kepentingan Kompensasi	13
2.2.1.4. Komponen-Komponen Kompensasi	14
2.2.1.5. Jenis-Jenis Penghargaan.....	18
2.2.1.6. Program Tunjangan Karyawan	19
2.2.2. Motivasi Kerja	20

2.2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.2.2.2. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja.....	21
2.2.2.3. Teknik Motivasi Kerja	22
2.2.2.4. Teori Motivasi.....	23
2.2.3. Kepuasan Kerja	28
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.2.3.3. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja	31
2.2.4. Keluar Masuk Pegawai	33
2.2.4.1. Penyebabnya <i>Turnover Intention</i>	35
2.2.4.2. Keinginan Berhenti Bekerja (<i>Intent to Leave</i>).....	38
2.2.4.3. Pengendalian <i>Intent to Leave</i>	39
2.2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keluar Masuk Pegawai (<i>Turnover Intention</i>)	40
2.2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keluar Masuk Pegawai (<i>Turnover Intention</i>)	42
2.2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (<i>Turnover Intention</i>)	43
2.3. Kerangka Konseptual	46
2.4. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	48
3.1.1. Definisi Operasional.....	48

3.1.2. Skala Pengukuran.....	51
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	52
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.3.1. Sumber Data.....	54
3.3.2. Pengumpulan Data	54
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	55
3.4.1. Teknik Analisis	55
3.4.2. Deskripsi Data	57
3.4.3. Asumsi-Asumsi SEM	57
3.4.4. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik	59
3.4.5. Uji Asumsi Model (<i>Structural Equation Modeling</i>).	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
4.1. Deskripsi Operasional	66
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	66
4.1.2. Lokasi Perusahaan	68
4.1.3. Struktur Organisasi	68
4.1.4. Struktur Organisasi	69
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	76
4.2.1. Gambaran Umum Keadaan Responden	76
4.2.2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)	77
4.2.3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	79
4.2.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	80
4.2.5. Deskripsi Variabel Keluar Masuk Pegawai (Y)	82
4.3 Deskripsi Hasil Analisis Dan Uji Hipotesis	83
4.3.1 Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas	83

4.3.2	Evaluasi atas Outlier	84
4.3.3	Deteksi <i>Multicollinierity</i> dan <i>Singularity</i>	85
4.3.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	86
4.3.5	Pengujian Model Dengan <i>One-Step Approach</i>	90
4.3.6	Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	93
4.4	Pembahasan	94
4.4.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan Untuk Keluar.....	94
4.4.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar	96
4.4.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar.....	97
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1.	Kesimpulan	99
5.2.	Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turn Over</i> Karyawan PT. Garam Persero Surabaya Periode Tahun 2007-2009	2
Tabel 3.1. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 3.2. Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i>	62
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	76
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	77
Tabel 4.3. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kompensasi (X_1)	78
Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	81
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Keinginan untuk Keluar (Y).....	82
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 4.8. Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>	85
Tabel 4.9. Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis.....	87
Tabel 4.10. Pengujian <i>Realibility Consistency Internal</i>	88
Tabel 4.11. <i>Construct Reliability & Variance Extrated</i>	89
Tabel 4.12. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i>	91
Tabel 4.13 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> modifikasi	92
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Kausalitas.....	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Contoh Model Pengukuran Kompensasi	56
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Garam (Persero)	70
Gambar 4.2. Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach</i>	91
Gambar 4.3. Model Pengukuran Kausalitas <i>One Stop Approach</i> modifikasi.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 4	Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>
Lampiran 5	Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis
Lampiran 6	Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>
Lampiran 7	<i>Construct Reliability & Variance Extrated</i>
Lampiran 8	Hasil Pengujian Kausalitas

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN UNTUK KELUAR (*TURNOVER INTENTION*)
DI PT. GARAM PERSERO SURABAYA**

Novia Trisiyanie

Abstraksi

Dalam era kompetisi yang semakin ketat saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. maka masalah yang menjadi pokok permasalahannya pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar pegawai (*turnover intention*) Pada PT. Garam Persero Surabaya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pegawai pada PT. Garam Persero Surabaya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3), dan variabel keinginan untuk keluar pegawai (Y). Skala pengukuran menggunakan pengukuran *construct* dengan metode skala pengukuran interval, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garam Persero, yang berjumlah 188 karyawan, Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified smpling dengan menggunakan tekni proporsioal random sampling, Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equatioan Modelling* (SEM).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar pegawai pada PT Garam Persero Surabaya.

Keywords: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, keinginan untuk keluar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam era kompetisi yang semakin ketat saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran, melakukan inovasi proses dan produk, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut.

Menyadari pentingnya karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil

objek PT. Garam Persero. Alasan dipilihnya PT. Garam Persero sebagai objek penelitian disebabkan karena PT. Garam Persero merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi garam dan mengoperasikan banyak karyawan sebagai penggerak roda perusahaan. Namun karen keterbatasan peneliti, pada penelitian ini lokasi yang diambil sebagi tempat penelitian adalah PT. Garam Persero yang ada di Surabaya yang berposisi sebagai kantor perwakilan utama dari kantor pusat yang berlokasi di Madura.

Dari hasil observasi ayng dilakukan peneliti di lapangan, peneliti memperoleh beberapa informasi bahwa tingkat perputaran karyawan di PT. Garam Persero Surabaya bagian produksi dan keuangan cukup tinggi bila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk selama 3 tahun pengamatan yaitu tahun 2007-2009. Hal tersebut nampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1.
Data *Labour Intention* Karyawan PT. Garam Persero Surabaya
Periode Tahun 2007-2009

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar			Jumlah Karyawan Masuk
		Mutasi	Dipecat	Keinginan Sendiri	
2007	332	8	7	6	10
2008	311	9	6	7	25
2009	314	12	5	11	21

Sumber: PT. Garam Persero Surabaya (Januari, 2010)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar, baik dengan alasan mutasi, dipecat ataupun keluar karena keinginan sendiri pada tahun 2007 adalah sebesar 21 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk hanya berjumlah

10 orang. Pada tahun 2008 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 22 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 25 orang. Sedangkan pada tahun 2009 jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat menjadi 28 orang, akan tetapi karyawan yang masuk menurun sehingga tidak dapat mengimbangi jumlah karyawan yang keluar yaitu berjumlah 21 orang.

Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan tingginya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) karyawan PT. Garam Persero Surabaya selama 3 tahun terakhir ini, mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak roda perusahaan. Beberapa faktor tersebut antara lain faktor kompensasi, motivasi serta kepuasan.

Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai ketiga faktor tersebut, peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan PT. Garam Persero Surabaya dan memperoleh hasil bahwa beberapa alasan yang diungkapkan mengenai alasan para karyawan untuk keluar salah satunya adalah karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan khususnya dalam bentuk insentif atau bonus. Pada perusahaan tersebut, insentif tidak diberikan secara merata sesuai dengan kontribusi karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas. Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Dalam hal ini, pengusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setia individu di dalam organisasi (Yayah, 2007:70).

Alasan lain yang diperoleh peneliti mengenai beberapa penyebab keluar masuknya karyawan adalah karena faktor motivasi. Dari hasil observasi peneliti, perusahaan selama ini kurang memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan. Dalam hal ini, karyawan tidak pernah diberikan masukan mengenai pekerjaan-pekerjaan mereka, baik dari sisi cara bekerja maupun evaluasi hasil pekerjaan mereka sehingga banyak karyawan yang merasa kurang nyaman ketika bekerja karena banyak menerima teguran dari pimpinan sedangkan karyawan tidak pernah diberikan arahan yang benar dari pimpinan. Sebagaimana diketahui motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha membuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya yang harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi (Prasetyo dan Wahyudin, 2005:4).

Alasan lainnya yang menjadi penyebab keluar masuknya karyawan adalah karena faktor kepuasan kerja. Dari hasil wawancara peneliti diketahui bahwa banyak karyawan yang kurang puas dengan kondisi perusahaan selama ini baik dari sisi manajemen ataupun dari sisi pelaksanaan sehingga banyak karyawan yang merasa kurang nyaman bekerja di perusahaan

tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan ketika bekerja di sebuah perusahaan. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat (Martoyo, 1990:115).

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003 dalam Prasetyo dan Wahyuddin, 2005:3). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, berkerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang memperbesar kemungkinan terdapatnya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaannya baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa secara umum, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. Disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat

memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada karyawannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan penghargaan (Martoyo, 1990:137).

Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Menurut Maslow seperti dikutip Supriadi dan Anwar (2004) dalam Prasetyo dan Wahyuddin (2005:3) berpendapat sebagai berikut: social need adalah tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

Seperangkat alat kepuasan seperti gaji, jenjang karier, keamanan, pengakuan, kreativitas dan lain-lain biasanya telah dilakukan dan dipertimbangkan oleh perusahaan dalam rangka menggerakkan para karyawannya menuju arah harapan perusahaan. Sementara itu, bila kepuasan yang ada dirasakan tidak efektif, maka akan memunculkan ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan konflik, stress, meningkatnya jumlah absensi, turunnya produktivitas dan keinginan keluar karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan yang sering mengalami kejadian keluar-masuk karyawan, maka perusahaan dikatakan memiliki *turn over intention* yang tinggi.

Dampak yang dapat timbul pada sebuah perusahaan dengan turnover yang tinggi akan mengganggu aktifitas usahanya, menimbulkan

masalah moral kerja para karyawan yang tinggal, dan melambungkan berbagai biaya perekrutan, wawancara, tes, pengecekan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, pelatihan, serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar (*Turnover Intention*) Pada PT. Garam Persero Surabaya”**

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang menjadi pokok permasalahannya adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk keluar pegawai pada PT. Garam Persero Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap keinginan untuk keluar pegawai pada PT. Garam Persero Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar pegawai pada PT. Garam Persero Surabaya?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk keluar pegawai pada PT. Garam Persero Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap keinginan untuk keluar pegawai pada PT. Garam Persero Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar pegawai pada PT. Garam Persero Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan yang tepat dan dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja para karyawannya.

2. Bagi Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin akan bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembandingan.